



L'actu juridique !

La revue de jurisprudence et actualité droit social de Sud Matmut

Compte personnel de formation : quelle utilisation ?

A partir du 1er janvier 2015, chaque personne disposera d'un compte personnel de formation (CPF) qu'elle gardera toute sa carrière, même au chômage ou après un changement d'emploi. Elle pourra l'utiliser à son initiative pour financer des formations. Comment ce compte va-t-il fonctionner ? Comment le salarié pourra-t-il l'utiliser ? Pour quelles formations ?

La loi du 5 mars 2014 répond à ces questions.

DANS CE NUMÉRO :

Compte personnel de formation quelle utilisation ?	1
Compte personnel de formation quel financement	3

Qu'est-ce que le compte personnel de formation ?

« Afin de favoriser son accès à la formation professionnelle, chaque personne bénéficie, dès son entrée sur le marché du travail et jusqu'à la retraite, et indépendamment de son statut, d'un compte personnel de formation qui contribue à l'acquisition d'un premier niveau de qualification ou au développement de ses compétences et de ses qualifications en lui permettant à son initiative de bénéficier de formation" (C. trav., art. L. 6111-6).

Le CPF remplacera le Dif et entrera en vigueur au le 1er janvier 2015 selon l'article 1er de la loi n° 2014-288 du 5 mars 2014 relative à la formation professionnelle, à l'emploi et à la démocratie sociale (JO, 6 mars 2014).

Qui en bénéficie ?

Ce CPF est ouvert pour toute personne âgée d'au moins 16 ans qui est salariée, demandeuse d'emploi ou accompagnée dans un projet d'orientation et d'insertion professionnelles ou accueillie dans un établissement et service d'aide

par le travail (ESAT) (C. trav., art. L. 6323-1).

Par dérogation, un CPF est ouvert dès l'âge de 15 ans au jeune qui signe un contrat d'apprentissage après avoir achevé la scolarité du collègue.

A quel moment le CPF est-il clôturé ?

Le compte est fermé lorsque la personne est admise à faire valoir l'ensemble de ses droits à la retraite.

A quoi sert le CPF ?

Les heures inscrites sur le CPF permettent à son titulaire de financer une formation « éligible » (C. trav., art. L. 6323-4); voir précisions ci-après.

Le CPF est utilisable à l'initiative de son titulaire qu'il soit salarié ou à la recherche d'un emploi. Le compte ne peut être mobilisé qu'avec son accord exprès. Le refus du titulaire du compte de le mobiliser ne constitue pas une faute (C. trav., art. L. 5323-2).

Que se passe-t-il lors d'un changement de situation ?

Les heures de formation inscrites sur le compte de-

meurent acquises en cas de changement de situation professionnelle ou de perte d'emploi de son titulaire (C. trav., art. L. 6323-3). Contrairement au Dif, les heures de formation acquises sont intégralement transférables sans conditions.

Pour quelles formations le CPF peut-il être utilisé ?

Les formations éligibles au CPF sont, dans des conditions à définir par décret, les formations permettant d'acquérir le socle de connaissances et de compétences et l'accompagnement à la VAE.

Les autres formations éligibles au CPF sont déterminées, sous condition d'être inscrites sur une liste, parmi les formations sanctionnées par :

- une certification enregistrée dans le répertoire national des certifications professionnelles (RNCP) ou permettant d'obtenir une partie identifiée de certification professionnelle, classée au sein du répertoire, visant à l'acquisition d'un bloc de compétences ;
- un certificat de qualification professionnelle (CQP) ;
- les certifications inscrites à l'inventaire mentionné à

l'article L. 335-6 du code de l'éducation.

Comment sont établies les listes des formations éligibles ?

Les listes des formations éligibles au CPF seront élaborées au niveau national ou au niveau régional par :

- la commission paritaire nationale de l'emploi de la branche professionnelle dont dépend l'entreprise ou, à défaut, par un accord collectif conclu entre les organisations représentatives d'employeurs et les organisations syndicales de salariés signataires d'un accord constitutif de l'Opca à compétence interprofessionnelle auquel l'entreprise verse la contribution ;

- le comité paritaire interprofessionnel national pour l'emploi et la formation, après consultation du Conseil national de l'emploi, de la formation et de l'orientation professionnelles ;

- le comité paritaire interprofessionnel régional pour l'emploi et la formation de la région où travaille le salarié, après consultation des commissions paritaires régionales de branche, lorsqu'elles existent, et concertation au sein du bureau du comité régional de l'emploi, de la formation et de l'orientation professionnelle. Ces listes sont actualisées régulièrement (C. trav., art. L. 6323-16).

Le salarié doit-il demander l'autorisation de l'employeur ?

Lorsque les formations sont suivies en tout ou partie pendant le temps de travail, le salarié doit recueillir l'accord préalable de l'employeur sur le contenu et le calendrier de la formation. L'employeur lui notifie sa réponse. A défaut, l'absence de réponse vaut acceptation (C. trav., art. L. 6323-17).

Les délais de demande du salarié et de réponse de l'employeur seront fixés par un décret. Ce texte pourrait reprendre les dispositions de l'Ani du 14 décembre 2013 qui prévoient que la demande du salarié est formulée auprès de son employeur au minimum 60 jours avant le début de la formation si celle-ci dure moins de 6 mois et au minimum 120 jours si celle-ci dure au moins 6 mois.

L'absence de réponse dans un délai d'un mois par l'employeur,

à compter de la demande, vaut acceptation.

Existe-t-il des exceptions ?

L'accord de l'employeur sur le contenu de la formation n'est pas requis, même si la formation est suivie en tout ou en partie sur le temps de travail, lorsque :

- la formation vise l'acquisition du socle de connaissances et de compétences qui sera défini par décret ;

- le compte est utilisé pour l'accompagnement à la VAE ;

- la formation est financée au titre des heures supplémentaires inscrites sur le CPF dans le cadre de l'entretien professionnel.

Un accord de branche ou d'entreprise peut également prévoir des cas où l'accord de l'employeur sur le contenu de la formation n'est pas nécessaire.

Que deviennent les heures de Dif ?

Les heures de Dif restent utilisables jusqu'au 31 décembre 2014.

A compter du 1er janvier 2015, elles sont portées au crédit du CFF. Ces heures peuvent être mobilisées jusqu'au 1er janvier 2021, le cas échéant complétées par les

heures inscrites sur le CPF dans des conditions qui seront définies par décret.

Leur utilisation est mentionnée dans le CPF mais elles ne sont pas prises en compte dans le calcul du plafond de 150 heures et sont entièrement cumulables avec les heures acquises au titre du CPF.

Et les formations hors temps de travail ?

Les formations financées dans le cadre du CPF ne sont pas soumises à l'accord de l'employeur lorsqu'elles sont suivies en dehors du temps de travail (C. trav., art. L. 6323-17).

Le salarié doit-il être rémunéré ?

Les heures de formation effectuées pendant le temps de travail au titre du CPF constituent un temps de travail effectif et donnent lieu au maintien de la rémunération du salarié par l'employeur (C. trav., art. L. 6323-18). Hors temps de travail, l'employeur n'a pas d'allocation formation à verser.

Pendant la durée de la formation, le salarié bénéficie d'une protection en matière d'accidents du travail et de maladies professionnelles (C. trav., art. L. 6323-19).

Des décrets "avant l'été"

Plusieurs points relatifs aux modalités de fonctionnement du CPF doivent être précisés par décret. « Ces textes seront prêts avant l'été » a indiqué Michel Sapin, ministre du travail, lors des débats à l'Assemblée nationale.

Les principaux décrets attendus concernent :

- les modalités d'utilisation des heures de Dif à compter du 1er janvier 2015;

- les délais de demande du salarié et de réponse de l'employeur pour l'utilisation du CPF sur le temps de travail

- la notion de formation visant l'acquisition d'un socle de connaissances et de compétences ;

- les modalités de prise en charge des frais de formation par l'Opca ;

- les conditions et délais de versements des sommes qui n'ont pas été consacrées au financement du CPF en cas d'accord d'entreprise;

- la somme due par l'employeur en cas de crédit de 100 heures supplémentaires sur le CPF.

Et les demandeurs d'emploi ?

Le demandeur d'emploi n'acquiert pas d'heures sur son CPF pendant sa période de chômage. En revanche, il peut utiliser les heures inscrites pour se former. S'il bénéficie d'un nombre d'heures suffisant pour suivre une formation, son projet est réputé validé au titre du projet personnalisé d'accès à l'emploi (C. trav., art. L. 6323-21).

Dans le cas contraire, Pôle emploi mobilise, après validation du projet de formation, les financements complémentaires prévus à l'article L. 6323-4. Il du code du travail. L'Etat ou les régions peuvent notamment être sollicités dans le cadre de ces financements.

Le demandeur d'emploi peut utiliser son CPF pour l'accompagnement à la VAE et suivre les formations permettant d'acquérir le socle de connaissances et de compétences. Il peut également l'utiliser pour une formation inscrite soit sur la liste établie par le comité paritaire interprofessionnel national pour l'emploi et la formation, soit sur celle établie par le comité paritaire interprofessionnel régional pour l'emploi et la formation de la région dans laquelle le demandeur d'emploi est domicilié.

Les frais pédagogiques et les frais annexes à la formation du demandeur d'emploi qui mobilise son CPF sont pris en charge par le Fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels (FPSPP) dans la limite du nombre d'heures inscrites sur le compte. En pratique, le FPSPP prend en charge ces frais en opérant des versements à Pôle emploi et aux régions qui sont chargés de financer la formation des chômeurs.

Un décret doit venir apporter des précisions complémentaires sur les modalités d'utilisation du CPF par les demandeurs d'emploi.

CPF : quelle alimentation ? Quel financement ?

A compter du 1er janvier 2015, les salariés vont acquérir chaque année, des heures de formation inscrites sur leur CPF.

Ce compte est plafonné à 150 heures mais des heures complémentaires peuvent être financées par l'employeur, l'Opca mais également par le titulaire du compte.

Qui finance ces heures lorsque le salarié souhaite les utiliser pour se former ? La loi du 5 mars 2014 a prévu différentes possibilités.

Comment le compte est-il alimenté ?

Le compte est comptabilisé en heures de formation. Il est alimenté à la fin de chaque année et, le cas échéant, complété par des abondements (C. trav., art. L. 6323-10).

L'alimentation du compte se fait à hauteur de 24 heures par année de travail à temps complet jusqu'à l'acquisition d'un crédit de 120 heures, puis de 12 heures par année de travail à temps complet dans la limite d'un plafond total de 150 heures (C. trav., art. L. 6323-11).

Et pour les salariés à temps partiel ?

Lorsque le salarié n'a pas effectué une durée du travail à temps complet sur l'ensemble de l'année, l'alimentation est calculée à due proportion du temps de travail effectué, sous réserve de dispositions plus favorables prévues par un accord d'entreprise, de groupe ou de branche qui prévoit un financement spécifique à cet effet, selon des modalités fixées par décret en Conseil d'Etat (C. trav., art. L. 6323-11).

Quelles sont les périodes d'absence prises en compte ?

Pour le calcul des heures acquises au titre du CPF, sont intégralement prises en compte les périodes d'absence du salarié pour un congé de maternité, de paternité et d'accueil de l'enfant, d'adoption, de présence parentale, de soutien familial ou un congé parental d'éducation ou pour une maladie professionnelle ou un accident du travail (C. trav., art. L. 6323-12).

Comment le CPF est-il financé ?

Pour financer le CPF, une contribution égale à 0,2 % de la masse salariale est mise en place dans toutes les entreprises de plus de 10 salariés.

Cette contribution est soit versée à un Opca soit gérée par l'entreprise si un accord d'entreprise est conclu.

Quels sont les frais pris en charge par l'employeur en cas d'accord d'entreprise ?

Dans les entreprises d'au moins 10 salariés, un accord d'entreprise, conclu pour une durée de 3 ans, peut prévoir que l'employeur consacre au moins 0,2% du montant des rémunérations versées pendant chacune des années couvertes par l'accord au financement et à l'abondement du CPF (C. trav., art. L. 6331-10). A noter que la loi en indiquant « pendant chacune des années » semble contraindre les employeurs à dépenser chaque année des fonds équivalant à 0,2 % de leur masse salariale. Autrement dit, la loi ne permettrait pas à l'employeur d'utiliser les financements dédiés au CPF à son rythme, en fonction des besoins de formation de l'entreprise pendant les trois ans de l'accord.

Lorsqu'un accord d'entreprise sur le financement du CPF a été conclu, les frais pédagogiques et les frais annexes afférents à la formation du salarié qui mobilise son CPF, pendant son temps de travail ou hors temps de travail, sont pris en charge par l'employeur dans la limite du nombre d'heures inscrites sur le CPF (C. trav., art. L. 6323-20).

Pendant la durée de l'accord, l'employeur ne peut pas bénéficier d'une prise en charge par l'Opca des formations financées par le CPF de ses salariés.

Quel contrôle sur le financement du CPF en cas d'accord d'entreprise ?

En cas d'accord d'entreprise sur le CPF, l'employeur adresse chaque année à son Opca une déclaration faisant état des dépenses qu'il consacre au financement du CPF des salariés et à son abondement.

Cette déclaration est transmise pour information à l'autorité administrative. A l'issue d'une période de trois années civiles qui suit l'entrée en vigueur de l'accord, les fonds que l'employeur n'a pas consacrés au CPF sont reversés à l'Opca, au titre des financements destinés au CPF, dans des conditions et délai qui seront fixés par voie réglementaire.

A défaut de reversement, l'employeur règle au Trésor public une somme égale à la différence entre le montant prévu à l'accord sur le CPF et le montant des dépenses effectuées.

Quels sont les frais pris en charge par l'Opca ?

En l'absence d'accord d'entreprise sur le CPF, les frais de formation du salarié utilisant son CPF sont pris en charge par l'Opca dans la limite du nombre d'heures inscrites sur le CPF.

Les modalités de cette prise en charge seront déterminées par décret.

Le FPSPP peut-il financer le CPF ?

Lorsque le salarié mobilisera son CPF à l'occasion d'un congé individuel de formation (Cif), le Fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels (FPSPP) prendra en charge le financement des frais pédagogiques associés au Cif, dans la limite du

Une gestion par la Caisse des Dépôts et Consignations

Chaque salarié connaîtra le nombre d'heures créditées sur son CPF en accédant à un service dématérialisé gratuit tenu par la Caisse des Dépôts et Consignations. C'est cette dernière qui sera chargée de gérer les droits inscrits ou mentionnés dans le CPF.

Ce service dématérialisé donnera également des informations sur les formations éligibles et les abondements complémentaires susceptibles d'être sollicités.

Ce traitement intégrera aussi la possibilité, pour chaque bénéficiaire du compte, de disposer d'un « passeport d'orientation, de formation et compétences » dont la consultation sera autorisée exclusivement par le titulaire. Ce passeport recensera les formations et les qualifications suivies dans le cadre de la formation initiale ou continue ainsi que les acquis de l'expérience professionnelle.

Un décret précisera les modalités de gestion du CPF par la Caisse des Dépôts et Consignations.

nombre d'heures inscrites sur le CPF (C. trav., art. L. 6323-20).

Quelles sont les possibilités de financements complémentaires ?

Lorsque la durée de la formation est supérieure au nombre d'heures inscrites sur le compte, celui-ci peut faire l'objet, à la demande de son titulaire, d'abondements en heures complémentaires pour assurer le financement de cette formation (C. trav., art. L. 6323-4, 11).

Ces heures complémentaires peuvent être financées par :

-l'employeur, lorsque le titulaire du compte est salarié et Pôle emploi, lorsqu'il est chômeur ;

-le titulaire du compte ;

-l'Opcv et l'Opacif;

-l'Etat ;

-les régions ;

-la CNAV dans des conditions qui seront déterminées par décret, lorsque le titulaire du CPF demande l'utilisation des points inscrits sur son compte personnel de prévention de la

pénibilité pour prendre en charge une formation.

Toutes ces heures complémentaires mobilisées à l'appui d'un projet de formation sont mentionnées dans le CPF sans y être inscrites. Elles ne sont pas prises en compte dans le calcul du plafond de 150 heures.

Quelle articulation avec l'entretien professionnel ?

Un état récapitulatif du parcours professionnel du salarié doit être effectué tous les 6 ans. Dans les entreprises d'au moins 50 salariés, 100 heures de formation supplémentaires sont inscrites à son compte ou 130 heures pour un salarié à temps partiel, lorsqu'il est constaté qu'au cours des six années, le salarié n'a pas bénéficié des entretiens prévus et d'au moins deux des trois mesures suivantes: formation, certification ou progression salariale ou professionnelle (C. trav., art. L. 6323-13).

Pour financer ces heures, l'entreprise doit verser à l'Opcv une somme forfaitaire, dont le montant sera fixé par décret, correspondant à ces heures. En cas de contrôle,

Quelles particularités pour les travailleurs handicapés ?

Lorsque le titulaire du compte est handicapé, qu'il soit salarié ou demandeur d'emploi, l'Agefiph peut financer des heures complémentaires lorsque la durée de la formation est supérieure au nombre d'heures inscrites sur le compte (C. trav., art. L. 6323-4, II).

De plus, un décret précisera les conditions dans lesquelles le CPF des travailleurs handicapés accueillis dans un établissement et service d'aide par le travail (ESAT) fera l'objet d'abondements complémentaires.

lorsque l'entreprise n'a pas opéré ce versement ou a opéré un versement insuffisant, elle est mise en demeure de procéder au versement de l'insuffisance constatée à l'Opcv. A défaut, l'entreprise verse au Trésor public un montant équivalent à l'insuffisance constatée majorée de 100 %.



Des abondements prévus par accord d'entreprise ou de branche

Le CPF peut être abondé en application d'un accord d'entreprise, un accord de branche ou un accord conclu par les organisations syndicales de salariés et d'employeurs signataires de l'accord constitutif d'un Opcv interprofessionnel. Cet accord porte notamment sur la définition des formations éligibles et les salaires prioritaires en particulier les salariés les moins qualifiés, les salariés occupant des emplois menacés par les évolutions économiques ou technologiques et les salariés à temps partiel (C. trav., art. L. 6323-14).

Ces abondements supplémentaires n'entrent pas en compte dans les modes de calcul des heures qui sont créditées sur le compte du salarié chaque année et du plafond de 150 heures (C. trav., art. L. 6323-15).